



## **Consorzio Intercomunale Servizi Socio Assistenziali**

Bellinzago Novarese, Borgo Ticino, Castelletto Sopra Ticino, Divignano,  
Marano Ticino, Mezzomerico, Oleggio, Pombia, Varallo Pombia

Via Caduti per la Libertà n.136 – 28053 **Castelletto Sopra Ticino (NO)**

C.F. 94050080038 Tel.0331/973943

e-mail: [info@cisasservizi.it](mailto:info@cisasservizi.it) - sito internet: [www.cisasservizi.it](http://www.cisasservizi.it)

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026**

*(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)*

*Approvato con Deliberazione di C.d.A. n.10 del 30.01.2024*

# Indice

<b>PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>RIFERIMENTI NORMATIVI .....</b>	<b>3</b>
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.....</b>	<b>5</b>
<b>2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....</b>	<b>5</b>
2.1 Valore pubblico .....	5
2.2. Performance.....	6
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza .....	6
<b>3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....</b>	<b>7</b>
3.1 Struttura organizzativa - .....	7
3.2 Organizzazione del lavoro agile .....	9
3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	9
<b>4. MONITORAGGIO .....</b>	<b>11</b>

## **PREMESSA**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione

dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione dell'Assemblea n. 21/2023 ed il Bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione di Assemblea n. 22/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

# 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

## SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

CONSORZIO C.I.S.AS. CASTELLETTO SOPRA TICINO (NO)

Indirizzo: Via Caduti per la Libertà n. 136 – CASTELLETTO SOPRA TICINO (NO)

Codice fiscale/Partita IVA: 94050080038 - 02545860039

Presidente: Luscia Enrico

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 27

Telefono: 0331.973943

Sito internet: <http://www.cisasservizi.it/>

E-mail: [info@cisasservizi.it](mailto:info@cisasservizi.it)

PEC: [postacertificata@pec.cisasservizi.it](mailto:postacertificata@pec.cisasservizi.it)

## 2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore pubblico

*Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.*

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione 2024 -2026, adottato con deliberazione di Assemblea n. 21 del 22.12.2023 che qui si ritiene integralmente riportata.

**PIANO DELLE AZIONI POSITIVE** Le amministrazioni sono vincolate a darsi il Piano delle Azioni Positive, documento che confluisce ai sensi delle previsioni dettate dal D.P.R. n. 81/2022 nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, anche se lo schema di PIAO tipo di cui al prima citato Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e dell'Economia e Finanze n. 132/2022 non ne fa menzione. Si ritiene utile che esso sia compreso, quanto meno nelle sue linee guida, nel PIAO e che sia collocato in questa sezione. Ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" le PA devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità. Le disposizioni del citato D.Lgs. hanno ad oggetto misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro ambito. La strategia delle azioni positive si occupa anche di rimuovere gli ostacoli che le persone

incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (o altre categorie soggette a disparità di trattamento). Sono misure speciali in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne o altre categorie sociali.

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d) dello stesso decreto, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore come dati complessivi a due terzi. La predisposizione dei piani è, inoltre, utile occasione di monitoraggio dell'evoluzione interna dell'organizzazione del lavoro e della formazione, quale strumento per favorire il benessere lavorativo e organizzativo.

L'ENTE HA PROVVEDUTO AD APPROVARE IL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024 CON DELIBERA DI C.D.A. N. 1/2022

## **2.2. Performance**

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Per l'individuazione degli obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale assegnati si rimanda alla Delibera di C.d.A. di approvazione del Piano della Performance 2023 -2025 n. 39/2023.

**Il Piano performance 2024 – 2026 verrà redatto entro il 15 aprile 2024, a seguito del differimento al 15 marzo 2024 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 22 dicembre 2023 e l'ente provvederà ad aggiornare il presente documento.**

## **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024 – 2026, costituisce l'Allegato 1 al presente documento, del quale costituisce parte integrante e sostanziale.

## 3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura organizzativa

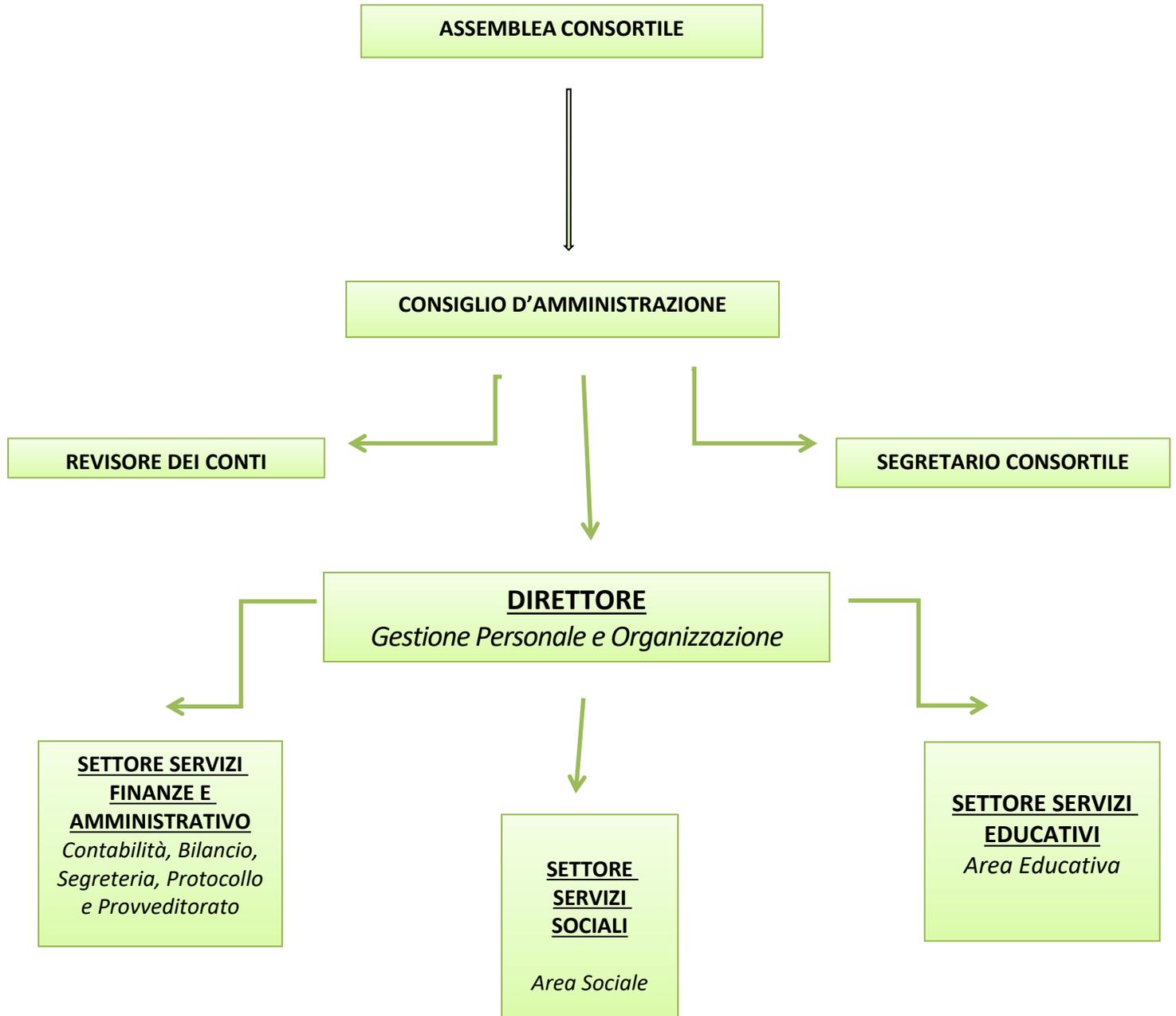
La struttura organizzativa di questo Ente è quella risultante dal vigente Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, approvato con Delibera di C.d.A. n. 11/2018.

Si richiamano:

1. La delibera di Assemblea n. 2 del 08.02.2018 avente oggetto: *“Nomina Consiglio di Amministrazione del Consorzio”*
2. La Delibera di Assemblea n. 15 del 15.11.2023 avente oggetto: *“Surroga Componente del Consiglio di Amministrazione del C.I.S.A.S.;*
3. La delibera di Assemblea n. 23 del 22.12.2023 avente oggetto: *“Nomina revisore dei conti per il triennio 2024-2026, secondo le disposizioni di cui all’art. 234 comma 3 del d.lgs. 267/2000”*
4. La Delibera di C.d.A. n. 01 del 11.01.2024 avente oggetto *“Proroga della nomina di Segretario del Consorzio ai sensi dell’art. 29 bis dello Statuto fino alla data del 31.05.2024”;*
5. La Determinazione del Segretario n. 92/2021 avente oggetto: *“Assunzione a tempo pieno e determinato per anni tre del dr. Cerina Andrea quale Direttore del Consorzio C.I.S.A.S.”*
6. la Deliberazione di C.d.A. n. 19 del 23/04/2019 avente oggetto: *“CCNL 21 Maggio 2018 – Area delle Posizioni Organizzative- Istituzione e approvazione bando di selezione”* nella quale si istituiva l’area delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt.13 e 14 del CCNL 21/5/2018 e la Delibera di C.d.A. n. 52/2022 di attivazione della Posizione Organizzativa del Settore Servizi Finanze e Amministrativo con decorrenza 01.01.2023 e si precisa che con Determinazione Dirigenziale n. 95 del 14.04.2023 sono stati conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione del Settore Servizi Educativi e di Elevata Qualificazione del Settore Servizi Finanze e Amministrativo fino al 31.03.2025, mentre l’incarico di Elevata Qualificazione del Settore Servizi Sociali è stato conferito con Determinazione Dirigenziale n. 67 del 31.03.2022 con scadenza 31.03.2025.
7. la Determinazione Dirigenziale n. 71 del 30.03.2023 avente oggetto: *“Nuovo sistema di classificazione CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022 - Inquadramento automatico del personale non dirigente e altre disposizioni di prima applicazione”* con la quale si è provveduto a prendere atto che il personale non dirigente in servizio alla data del 1° aprile 2023 è stato inquadrato, con effetto dalla medesima data, nella rispettiva area del nuovo sistema di classificazione corrispondente alla categoria di appartenenza, secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione), con il relativo profilo professionale previsto dal nuovo CCNL 2019 -2021 sottoscritto in data 16.11.2022.

Il modello organizzativo è di seguito illustrato nel sottostante prospetto.

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente



## 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. da parte del personale dipendente, di nuova istituzione. Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge n. 81/2017, che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto. Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali: Durante la fase di emergenza sanitaria c.d. Covid 19, è stato sperimentato il c.d. lavoro agile in fase di emergenza.

Il Consorzio C.I.S.A.S. ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con Deliberazione C.d.A. n. 13 del 21.05.2020 avente oggetto "Approvazione regolamento per lo svolgimento del lavoro agile" e successiva Delibera C.d.A. n. 15 del 29.03.2021 avente oggetto "Emergenza Covid – 19 individuazione attività indifferibili da rendere in presenza – disposizioni in ordine all'apertura degli uffici al pubblico e alle modalità di lavoro agile"

## 3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Il piano del fabbisogno del personale 2024-2026 è già stato adottato con delibera di C.d.A. n. 64 del 13.12.2023. Se ne riporta di seguito il contenuto essenziale, aggiornato alla data odierna.

### **Anno 2024**

- *acquisizione ricorrendo alla mobilità volontaria, e/o mediante scorrimento delle graduatorie esistenti, o acquisizione tramite chiamata diretta centro per l'impiego, ove ricorrano le condizioni, e nel caso di esito negativo, nelle more del concorso, acquisizione anche a tempo determinato o tramite cooperativa di n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile – Area degli Istruttori ex cat. C - part time 50%, figura già prevista in fase di programmazione 2022-2024 per l'anno 2022 ma rinviata a successivo esercizio;*
- *proroga di ulteriori anni tre del contratto a tempo pieno e determinato stipulato con il Direttore del Consorzio, incarico conferito ai sensi dell'ex art.110, comma 1, D.lgs. 267/2000 ccnl Regioni/Autonomie Locali;*
- *valutazione di eventuale assunzione di n. 1 Assistente Sociale – Area dei Funzionari ex cat. D a tempo pieno ed indeterminato qualora l'Ente possa beneficiare del contributo economico a favore degli Ambiti*

*Sociali Territoriali finalizzato al potenziamento del Sistema dei Servizi Sociali Legge 178/2020 (Legge di Bilancio per il 2021) all'articolo 1, comma 797*

- *copertura dei posti che si renderanno di volta in volta vacanti, nel rispetto della normativa vigente, sia con riferimento ai limiti numerici sia con riferimento ai limiti di spesa, dando atto che, ai sensi del c.2 dell'art. 30 del D.Lgs. n.165/01 e della legge n.190/2014. L'Ente, contestualmente o prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura dei posti vacanti in organico, valuterà l'opportunità di attivare la procedura di mobilità, pur non essendo obbligatoria fino al 31/12/2024;*
- *sostituzione di personale successivamente collocato a riposo in maternità o assente per qualsiasi altro istituto contrattuale, anche attraverso assunzioni a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione nei limiti della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 in quanto l'Ente rispetta il limite previsto dall'art. 1 comma 556 L. n. 296/2006;*
- *previsione per esigenze temporanee ed occasionali alle quali non è possibile far fronte con personale in servizio di conferire incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o voucher, rispettando, ovviamente, i succitati limiti relativi alla spesa di personale;*
- *valutazione dell'opportunità di indire concorsi, nei limiti previsti dalla normativa vigente*

#### **Anno 2025**

- *copertura dei posti che si renderanno di volta in volta vacanti, nel rispetto della normativa vigente, sia con riferimento ai limiti numerici sia con riferimento ai limiti di spesa, dando atto che, ai sensi del c.2 dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/01 e della legge n. 190/2014, l'Ente, contestualmente o prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura dei posti vacanti in organico, valuterà l'opportunità di attivare la procedura di mobilità, pur non essendo obbligatoria fino al 31/12/2024;*
- *sostituzione di personale successivamente collocato a riposo, in maternità o assente per qualsiasi altro istituto contrattuale, anche attraverso assunzioni a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione nei limiti della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 in quanto l'Ente rispetta il limite previsto dall'art. 1 comma 556 L.296/2006;*
- *previsione per esigenze temporanee ed occasionali alle quali non è possibile far fronte con personale in servizio di conferire incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o voucher, rispettando, ovviamente, i succitati limiti relativi alla spesa di personale;*
- *valutazione dell'opportunità di indire concorsi, nei limiti previsti dalla normativa vigente;*

#### **Anno 2026**

- *copertura dei posti che si renderanno di volta in volta vacanti, nel rispetto della normativa vigente, sia con riferimento ai limiti numerici sia con riferimento ai limiti di spesa, dando atto che, ai sensi del c.2 dell'art. 30 del D.Lgs. n.165/01 e della legge n. 190/2014, l'Ente, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura dei posti vacanti in organico, valuterà l'opportunità di attivare la procedura di mobilità;*
- *sostituzione di personale successivamente collocato a riposo, in maternità o assente per qualsiasi altro istituto contrattuale, anche attraverso assunzioni a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione nei limiti della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 in quanto l'Ente rispetta il limite previsto dall'art. 1 comma 556 L.296/2006;*
- *previsione per esigenze temporanee ed occasionali alle quali non è possibile far fronte con personale in*

*servizio di conferire incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o voucher, rispettando, ovviamente, i succitati limiti relativi alla spesa di personale;*

- *valutazione dell'opportunità di indire concorsi, nei limiti previsti dalla normativa vigente;*

Al momento non sono previste cessazioni o pensionamenti nel triennio 2024 – 2026.

## **4. MONITORAGGIO**

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sottosezione, ma si ritiene comunque opportuno provvedere a compilazione, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti.

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Dirigenti/Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

1. I Dirigenti/Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta all'anno:
2. Alla conclusione dell'anno i Dirigenti/Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
3. Il monitoraggio conclusivo sarà esaminato dall'Organismo di Valutazione.